ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៨៧/១៦ - ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រ៉ូចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ២ ភូមិព្រែកតាឡុង សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៩៧០ ៥៩៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ម៉ៃ និមិត្ត ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
២- លោកស្រី ហង់ វណ្ណណន ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**
- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះ២,៣ជី ផ្លូវលេខ២២៦បេតេ ភូមិត្នោតជ្រុំ សង្កាត់បឹងទំពន់ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានសម្ព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិ

២- លោក ឃឹម មករា ជាងម៉ាស៊ីន

៣- កញ្ញា សាត សំណាង កម្មការិនីដេរ

៤- កញ្ញា ហ៊ុន សារ៉ា កម្មការិនីដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកចំនួន ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ព្រមទាំងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ (ករណីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកជូនដំណឹងមុនស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងលាឈប់ពីការងារ)។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា បើក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ តែបើកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងលាឈប់ពីការងារ នោះក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤ ថ្ងៃកន្លះ ជូនកម្មការិនីដែលបាន និងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ព្រមទាំងសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤ ថ្ងៃកន្លះ ជូនកម្មការិនីវិញ គ្រាដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មការិនីកន្លងមក។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពាក់កណ្តាលដដែល ក្នុងអំឡុងពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងផ្តល់ជូនលុយថែម ចំនួន ១០ ដុល្លារបន្ថែម លើប្រាក់លំហែមាតុភាព។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល ៥០ % ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ % អំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារចំនួនកន្លះថ្ងៃកាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺរក្សាជូន ៥០ % ព្រោះមានការយល់ព្រមពីកម្មករ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ អំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតតវ៉ាកាលពីថ្ងៃទី២៩-៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពកំណត់ហេតុផ្សះផ្សា ត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូរភាគី ទី២ ដែលបានចែងថា “ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ”។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួច បានចេញទៅបំបៅដោះកូន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ រហូតដល់កូនមានអាយុ ០១ ឆ្នាំ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលនិយោជកបានកាត់ គ្រាដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យធ្វើការ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជួយជាថវិកា ពេលកម្មករឈឺធ្ងន់ ឬមានការវះកាត់ តែបើកម្មករសុំច្បាប់ឈឺ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់គាត់។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ករណីដែលនិយោជកមិនបានអនុវត្ត ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត មកចែកនឹងចំនួន ២៦ ថ្ងៃ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះរូបមន្តដែលត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមកចែកនឹងចំនួន ២៦ ថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងចាប់អនុវត្តនៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ចំណែកឯការសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនយកទៅពិភាក្សាសិន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គារ័ន្ត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៩៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១២៨/១៦ សបក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីកម្មករនិយោ-ជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ០៧ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីស ហ្គាវ៉ន អីភែរីល លេខ ៩៨៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត បានសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៧ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿង។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី០១, ទី០២, ទី០៣, ទី០៥ និងទី០៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់លោកស្រី ឆា ក្យុងហ៊ី ជាអគ្គនាយិកា ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីស ហ្គាវ័ន្ត អីភែរីល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី ហាង វណ្ណន។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីស ហ្គាវ័ន្ត អីភែរីល (ខេមបូឌា) បានឃើញ និងបញ្ជាក់ទិដ្ឋាការត្រឹមត្រូវដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៣៩ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊្វីស ហ្គាវ័ន្ត អីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ២៧២៤/១០ ឥវក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ បានតំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និច្បាប់វិនិយោគ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ឺស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ៧០៩៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤។

៥- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ចុះបញ្ជិកាលេខ ១០១ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករទទួល ៥០ %។

៧- របាយការណ៍ស៊ី ៥០ %។

៨- កម្មករសម្រាក ៥០ %។

៩- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ បួន សុខលីម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

១០- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ សំអឿន សមន្ទី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

១១- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ អឿន ស្រី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

១២- លិខិតស្នើសុំរបស់ឈ្មោះ ជូ តារា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

១៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចាត់តាំង លេខ ១៧៥/១៦ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំង លោក ស៊ាង យ៉ូត។

២- ឯកសារភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី១-៧។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ឺស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៣៥០ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ឺស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល ខូអិលធីឌី លេខ ៣០២ ក.ប/វប ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

៥- លិខិតលេខ ១២៧ កប ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ឺស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល ខូអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកាពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៦- ញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជន សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ឺស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខៅឌូ)។

THE ARBITRATION COUNCIL

៧- ភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី១។

៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ដែលបានជូនដំណឹងមុនស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ រឺ លាឈប់ពីការងារ។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣។

១០- ភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី២។

១១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហើយនិយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤ ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងអំឡុងពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

១២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ដែលទើបសម្រាកលំហែមាតុភាពរួច។

១៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) និង ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

១៤- ភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី៣។

១៥- របាយការណ៍ស៊ី ៥ %។

១៦- កម្មករសម្រាក ៥០ %។

១៧- ភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី៥។

១៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

១៩- ភស្តុតាងគាំទ្រចំណុចមិនសះជាទី៦។

២០- វិញ្ញាបនបត្រពេទ្យ លេខ ៤៧៣១/១៦ របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ ដែលព្យាបាលដោយគ្រូពេទ្យ ឈ្មោះ នៅ បញ្ញា បញ្ជាក់ថា អ្នកជំងឺឈ្មោះ ហ៊ឹម រតនា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២១- វិញ្ញាបនបត្រពេទ្យ លេខ ៤៩៧៤/១៦ របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ ដែលព្យាបាលដោយគ្រូពេទ្យ ឈ្មោះ ស្រាង យូ បញ្ជាក់ថា អ្នកជំងឺឈ្មោះ ហ៊ឹម រតនា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៩៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

អន្តហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត អឺភែរឹល (ខេមបូឌា) (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ០១០១ E/២០១១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៤៧០ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន អឺភែរឹល)*។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត អឺភែរឹល ខូ អិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។ លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ១២៧ ក.ប ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ រួមមាន ៖ លោក ឃឹម មករា ជាប្រធាន លោក សំអឿន សមឱ្ទី ជាអនុប្រធាន និងកញ្ញា ហ៊ុន សារ៉ា ជាលេខាធិការិនីនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុនន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត។ សហជីពនេះ ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ៣០២ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និងត្រូវមានសុពលភាពត្រឹមខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ។
- កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់ ដែលក្នុងនោះ មានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព រួមមាន (១) ឃឹម មករា (២) សាត សំណាង (៣) ហ៊ុន សារ៉ា បានមានវត្តមានក្នុងសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកចំនួន ០២ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីព្រមទាំងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញដដែល

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទាំងអស់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលដាក់ពាក្យលាឈប់ និងបានជូនដំណឹងមុនពីការលាឈប់នេះ បានឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដើម្បីស្វែងរកការងារ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតឱ្យនៅដដែល ក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុន ។ ហេតុនេះ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងពីការលាឈប់មុន និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
    - កាលពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ នៅពេលមានការជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ ឬលាឈប់ពីការងារ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។ ក្នុងករណីដែលមិនបានឈប់សម្រាក និយោជកទូទាត់ជាប្រាក់ជំនួសឱ្យ ០២ ថ្ងៃ នោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ដោយខ្លួនឯងក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុន គឺនិយោជកមិនដែលឱ្យឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែលទេ ។ និយោជកអនុវត្តការឱ្យឈប់សម្រាក ឬផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជំនួស ចំនួន ០២ ថ្ងៃនេះ សម្រាប់តែករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារទេ ដោយហេតុថា និយោជកមិនមែនជាអ្នកបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតទេ ហើយនិយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ចំពោះមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបាននិយាយថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងពីការលាឈប់ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងនោះទេ ។
- ភាគីទាំងពីរបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះ ដើម្បីខ្លួនបានយកទៅអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ជូនកម្មការិនីដែលបាន និងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ព្រមទាំងសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ជូនកម្មការិនីវិញដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មការិនី នាពេលកន្លងមក

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។ មាន

ន័យថា និយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដោយផ្តល់ជាប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ ថ្ងៃកន្លះ ចែកនឹងពីរ) និងបូកចូលប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនាពេលកន្លងមក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ហេតុនេះ និយោជកមិនត្រូវយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទូទាត់ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតដោយមិនមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦*

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា នៅពេលរសៀលបន្ទាប់ពីបាយថ្ងៃត្រង់ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៧ នាក់ ឈប់សម្រាកដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដែលក្នុងនោះរួមមាន ៖
    - ផ្នែកពិនិត្យគុណភាព ចំនួន ០៦ នាក់
    - ផ្នែកដេរក្រុម ១០ ចំនួន ១៧ នាក់
    - ផ្នែកដេរក្រុម ០៧ ចំនួន ៣៥ នាក់
    - ផ្នែកដេរក្រុម ០៥ ចំនួន ២៦ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៧ នាក់ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនកន្លះថ្ងៃនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - និយោជកគួរតែដឹងមុនពីការមិនមានការងារធ្វើនៅសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ហើយអាចសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារបាន ប៉ុន្តែ ករណីនេះនិយោជកមិនបានសុំនោះទេ។
    - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកន្លះថ្ងៃនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីសម្រាកពិសារបាយថ្ងៃត្រង់ ទើបប្រធានក្រុមបានហៅប្រជុំតាមក្រុម និងជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវសម្រាក ហើយឱ្យចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបញ្ជាក់ថា សម្រាកដោយទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ដោយហេតុថានៅថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើតែកន្លះថ្ងៃ ដោយមូលហេតុមិនមានឥវ៉ាន់ ហេតុនេះ មិនអាចសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទាន់ពេលនោះទេ។ ការសម្រាកដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយនេះ គឺមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតទទួលសម្រាកដោយទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាត្រង់ចំណុចព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីទី០២ ដែលបានចែងថា "ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ"

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនិងនិយោជកមានការព្រមព្រៀងគ្នាមួយនៅពេលផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលចំណុចព្រមព្រៀងនោះបានសរសេរថា *"ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ"*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកគោរពតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាដែលនិយោជកបានព្រមព្រៀងថា *"ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ"*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា យោងតាមពាក្យក្នុងការព្រមព្រៀងនេះ និងមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលចូលធ្វើការបន្ទាប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពរួច ចេញមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងហើយ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលទើបសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចេញមួយម៉ោងក្នុង មួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូន។ រយៈពេលមួយឆ្នាំនេះ គឺរាប់ចាប់ពីពេលសម្រាលកូនរួចភ្លាមៗ មិនមែនរាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះ និយោជកអនុវត្តដូចក្រុមហ៊ុន ហ្គា វ័ន្តដែលជាសាខាជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ៊្វស ហ្គាវ័ន្ត ដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងរួចហើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ*

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម រតនា បានឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ (វះកាត់) ចំនួន ១០ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនិយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១០ ថ្ងៃ ចំពោះការឈប់សម្រាកនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម រតនា ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ០៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនត្រូវកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ទៀតថា ជាទូទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវមានឯកសារសម្រាកពេទ្យ ឯកសារទិញថ្នាំ បន្ថែមលើលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ ដើម្បីប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ។ ប៉ុន្តែពាក់ព័ន្ធនឹងតម្រូវការឯកសារនេះ និយោជកមិនមានប្រកាស ក៏ដូចជាជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាទូទៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម រតនា មិនមានឯកសារសម្រាកពេទ្យ ឯកសារទិញថ្នាំ ឯកសារបង់ប្រាក់ជូនដល់រដ្ឋបាល ហេតុនេះ មានតែលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យតែមួយមុខ គឺមិនអាចជឿជាក់បានទេ។
- ប្រការ ០៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាក់ព័ន្ធការឈប់សម្រាកដោយជំងឺបានចែងថា ៖ *"ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ៖ ចំពោះអ្នកមានជម្ងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ១ ខែដំបូង។ នៅខែទី ២ និងខែទី ៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៦០%។ ចាប់ពីខែទី ៤ ដល់ខែទី ៦ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ តែនៅរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែល។ បើឈប់សម្រាកលើសពី ៦ ខែ ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យ ពិចារណា បញ្ឈប់ពីការងារដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។"*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ ចេញពីមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ០២ ច្បាប់ ផ្សេងគ្នា រួមមាន ៖
    - លិខិតទី០១៖ "*... បានពិនិត្យ និងពិគ្រោះអ្នកជំងឺឈ្មោះ ហ៊ីម រតនា [...] យោបល់របស់គ្រូពេទ្យ៖ អនុញ្ញាតឱ្យសំរាកការងារ ចំនួន ០៥ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទី១៨ ខែ ០៧ ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែ ០៧ ឆ្នាំ២០១៦។...*" ដោយមានត្រា និងហត្ថលេខារបស់ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ និងហត្ថលេខា និងឈ្មោះ របស់គ្រូពេទ្យព្យាបាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

o លិខិតទី០២៖ “*... បានពិនិត្យ និងពិគ្រោះអ្នកជំងឺឈ្មោះ ហ៊ឹម រតនា [...] យោបល់របស់គ្រូពេទ្យ៖ អនុញ្ញាតឱ្យសំរាកការងារ ចំនួន ០៥ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទី២៦ ខែ ០៧ ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែ ០៧ ឆ្នាំ២០១៦ ។...*” ដោយមានត្រា និងហត្ថលេខារបស់ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជិនះ និងហត្ថលេខា និងឈ្មោះ របស់គ្រូពេទ្យព្យាបាល ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពីសិទ្ធិតំណាង ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ ។*”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា “*យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។*”(*សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៧/១៦-យីដា មេឌូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល ខូ អិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានលោក ឃឹម មករា ជាប្រធាន លោក សំអឿន សមន្ទី ជាអនុប្រធាន និងកញ្ញា ហ៊ុន សារ៉ា ជាលេខាធិការិនីនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុនន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត។ សហជីពនេះ ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ៣០២ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ និងត្រូវមានសុពលភាពត្រឹម ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ។

យោងតាមការបកស្រាយខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វឹស ហ្គាវ័ន្ត

អ៊ីភែរីល ខូ អិលធីឌី មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីនាំយកវិវាទការងាររួមក្នុងការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ពាក្យលាឈប់ និងបានជូនដំណឹងមុនពីការលាឈប់នេះ បានឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថាតើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលដាក់ពាក្យលាឈប់ និងបានជូនដំណឹងមុនពីការលាឈប់នេះ បានឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានលើកឡើងពីការបកស្រាយមាត្រា៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា មាត្រានេះ គឺអនុវត្តបានចំពោះករណីបញ្ឈប់ និងករណីលាឈប់ផងដែរ ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា មាត្រានេះអនុវត្តតែចំពោះករណីបញ្ឈប់ទេ ។

ភាគីទាំងពីរបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះ ដើម្បីខ្លួនបានយកទៅអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយពីមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *“ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់អនុវត្តគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុង មាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាចំពោះនិយោជកកាលណានរណាម្នាក់បានសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង ។...”*

មាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *“ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។...”*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៧៨ ខាងលើ បានចែងអំពីសិទ្ធិក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯងរបស់និយោជិត និង និយោជក ហើយភាគីដែលជាអ្នកផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតអំពីការ*សំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯងនេះ*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន” ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សំដៅទៅលើរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមមាត្រា ៧៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុននេះ សំដៅលើការឱ្យដំណឹងមុនដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជក នៅពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ឬការឱ្យដំណឹងមុនដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ឬយ៉ាងណានោះទេ ។ ដោយឡែក យោងតាមមាត្រា ៧៨ ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយសំរេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែឯកឯង ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន” ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៩ ខាងលើ អនុវត្តចំពោះទាំងករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ និងករណីកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនចំពោះករណីកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់នោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី តែក្នុងករណីនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជកពីការងារ គឺជាការអនុវត្តមិនបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសុំលាឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពីការងារចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឱ្យដំណឹងមុនពីការសុំលាឈប់ពីការងារនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព និងសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនាពេលកន្លងមក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនាពេលកន្លងមក ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់"* ។

មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ..."* ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១៦៧ ដដែលបានកំណត់ថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញាមួយណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីអំពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាប្រាក់បំណាច់បានតែក្នុងករណីដែលមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១,* ១២

ARBITRATION COUNCIL

០៨/០៧-ស៊ាវគិញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/១២-ភិសគ្គរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីធីស អ៊ីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៧) ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានយល់ឃើញដែរថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់មិនឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក់ ជីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និង លេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីធីស អ៊ីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៧)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗផងដែរថា ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងគឺអាចធ្វើបានតែករណីកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានផ្តាច់ ហើយច្បាប់ស្តីពីការងារមានគោលបំណងលើកទឹកចិត្ត ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកនេះដោយមិនទូទាត់ជាប្រាក់ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតនៅមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនិយោជកនៅឡើយ ។

មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុង មាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន ។*

ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ ។"

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។"*

យោងតាមមាត្រា ១៨២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតរូបនោះ នៅមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ហើយការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជាការឈប់សម្រាកដាច់ដោយឡែកពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ មានន័យថា និយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដោយផ្តល់ជាប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ថ្ងៃកន្លះចែកនឹងពីរ) និងបូកចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំនោះឡើយ ដោយហេតុថាយោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រូវយកមកទូទាត់ជាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅមានទំនាក់ទំនងការងារនឹងគ្នាឡើយ ហើយយោងតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នៅមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនិយោជកនៅឡើយ ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ការអនុវត្តការយកការឈប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ដោយហេតុថា និយោជកបានទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដោយផ្តល់ជាប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ថ្ងៃកន្លះ ចែកនឹងពីរ) និងបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហេតុនេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានកាត់នោះ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ថ្ងៃកន្លះ ចែកនឹងពីរ) ដែលនិយោជកបានទូទាត់ឱ្យនោះផងដែរ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ...ខ.បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ ដែលត្រូវបង់...ឃ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពីសងសឹក...ជ.សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀត តាមការសមស្រប ។"*

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្តាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនាពេលកន្លងមក ហើយកម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ទទួលបានការទូទាត់នេះ ត្រូវសងប្រាក់ដែលនិយោជកបានទូទាត់ចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ថ្ងៃកន្លះ ចែកនឹងពីរ) ដល់និយោជកវិញផងដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៧ នាក់ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៧ នាក់ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ"* ។

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-ស្ពារ ស្គតវ៉ែរ បានបកស្រាយកថា កថាខណ្ឌទី ១១ មាត្រា៧១ ខាងលើថា ៖ "*ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖*

-ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង

-ការព្យួរការងារនេះ មិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ ។"

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន*" ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូភើចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២*) ។

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត*" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា "*ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៦-ញូម៉េក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៨/ ០៨-ញូញូជិស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧១/០៩-ហាយ តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ២៧៨/១៥-អេស អិល ហ្គាមេន ប្រូសេសស៊ីង (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៦*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនតន្ទះផ្ទៃនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីអធិការការងារនោះទេ ហើយជូនដំណឹងដល់

កម្មករនិយោជិតពីការព្យួរនេះ គឺធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់រួច ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១១ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានលិខិតអនុញ្ញាតការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីអធិការការងារ ចំនួនកន្លះថ្ងៃនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ គឺជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ មានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការសម្រាកដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយនេះ គឺមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ដោយកម្មករនិយោជិតបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតទទួលសម្រាក ដោយទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់បន្ថែម ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬ ដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ដោយពេញច្បាប់ ។*”

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានបកស្រាយថា កិច្ចព្រមព្រៀង ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ព្រោះការព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺជាការកំណត់ ដែលមិនស្របតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១៦/១៤-ហ្វ្រេត អនទើរវេកស្លាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៥៨/១៦-ហ្វ្រេត អនទើរវេកស្លាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួនកន្លះថ្ងៃនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រឹមតែ ៥០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ។

ក្នុងករណីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនអាចអនុវត្តបានឡើយ មានន័យថា និយោជកមិនអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ នៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនស្របនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ ទោះបីជានិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ក៏មិនអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ១០០ ភាគរយ ដែរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាមួយគ្នានេះ ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “*...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ...ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់ នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់...*” ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៧ នាក់ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនកន្លះថ្ងៃនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកបានព្រមព្រៀងថា “*ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ*”

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនិងនិយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នាមួយនៅពេលផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលចំណុចព្រមព្រៀងនោះបានសរសេរថា “*ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ*” ។ ដោយឡែកនៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមានគំនិតមិនស្របគ្នាពីការបកស្រាយនូវកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយថា ការអនុញ្ញាតឱ្យចេញមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ គឺរាប់ចាប់ពីពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព និងចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបកស្រាយថា ការអនុញ្ញាតឱ្យចេញមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំនេះ ត្រូវរាប់ចាប់ពីពេលកម្មករនិយោជិតសម្រាលកូនរួច ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីចេញមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ដែលត្រូវរាប់ចាប់ពីពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព និងចូលធ្វើការវិញ ដែរ ឬទេ?

កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា “*ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ*” ។

ភាគីទាំងពីរបានយោងការបកស្រាយរបស់ខ្លួនពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ តាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានន័យយ៉ាងណា ។

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “*ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។...*”

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១/១១-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៨៤ ខាងលើថា “*ច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាច*

បានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ក្នុងរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា ការផ្តល់សិទ្ធិមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូន គឺរាប់ចាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតទើបសម្រាលកូនរួច រហូតដល់មួយឆ្នាំ ពោលគឺមិនមែនរាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រាកលំហែមាតុភាពរួចនោះទេ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និងយោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះហើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក *"អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ"* ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយថា ការអនុញ្ញាតឱ្យចេញមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ គឺរាប់ចាប់ពីពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព និងចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ០៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាក់ព័ន្ធការឈប់សម្រាកដោយជំងឺបានចែងថា *"ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ៖ ចំពោះអ្នកមានជម្ងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញក្នុងរយៈពេល ០១ ខែដំបូង ។..."*

យោងតាមប្រការ ០៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌដែលទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ០១ ខែដំបូង គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា បានឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ចំនួន ១០ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ និងមានត្រា និងហត្ថលេខារបស់ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ និងហត្ថលេខា និងឈ្មោះ របស់គ្រូពេទ្យព្យាបាល ប៉ុន្តែ និយោជកបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ ថ្ងៃ ចំពោះការឈប់សម្រាកនេះ ។

ក្នុងករណីនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា បានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺចំនួន ១០ថ្ងៃ ដោយ

ARBITRATION COUNCIL

និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា បានផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជិនះ និងមានត្រា និងហត្ថលេខារបស់ប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជិនះ និងហត្ថលេខា និងឈ្មោះ របស់គ្រូពេទ្យព្យាបាល។

ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា មិនមានឯកសារសម្រាកពេទ្យ ឯកសារទិញថ្នាំ ឯកសារបង់ប្រាក់ជូនដល់រដ្ឋបាល ហេតុនេះ មានតែលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យតែមួយមុខ គឺមិនអាចជឿជាក់បានទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង បទប្បញ្ញត្តិ ឬសេចក្តីជូនដំណឹងជាក់លាក់ណាមួយក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ជាក់ពីតម្រូវការឱ្យមានឯកសារសម្រាកពេទ្យ ឯកសារទិញថ្នាំ ឯកសារបង់ប្រាក់បន្ថែមពីលើលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យ ដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក មិនអាចទទួលយកបានទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានលើកឡើងនូវអង្គហេតុ និងភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបដិសេធថា លិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា មិនត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការមិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា នោះដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតហ៊ឹម រតនា ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងមិនត្រូវកាត់ការឈប់សម្រាកនេះ ជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ...ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ ដែលត្រូវបង់..."*។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសុំលាឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពីការងារចំនួន ០២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឱ្យដំណឹងមុនពីការសុំលាឈប់ពីការងារនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ចែកជាពាក់កណ្ដាល និងគិតជាប្រាក់ ហើយបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ០៤ ថ្ងៃកន្លះ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនាពេលកន្លងមក ហើយកម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ទទួលបានការទូទាត់នេះ ត្រូវសងប្រាក់ដែលនិយោជកបានទូទាត់ចំនួន ២.២៥ ថ្ងៃ (០៤ថ្ងៃកន្លះ ចែកនឹងពីរ) ដល់និយោជកវិញផងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ ដើម្បីបង្គ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៨៧ នាក់ អំឡុងពេលដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួនកន្លះថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក *"អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួចចេញមុន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ"* ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយថា ការអនុញ្ញាតឱ្យចេញមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ គឺរាប់ចាប់ពីពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព និងចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១០ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម រតនា ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលគាត់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ឡុចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL